



# LA RESPONSABILITÀ SOCIALE D'IMPRESA NELLA CONTRATTAZIONE AZIENDALE

# Il percorso che seguiremo

- La CSR
- L'agenda 2030 dell'ONU
- La contrattazione di Secondo Livello
- Le grandi aziende: modelli a confronto
- I welfare Territoriali
- Le nostre esperienze
- Il nostro welfare territoriale: Il Distretto della Felicità

# Cos'è la CSR?

Per **CSR (Corporate Social Responsibility)**, o **RSI (Responsabilità Sociale delle Imprese)**, s'intende l'impegno dell'impresa a comportarsi in modo etico e corretto, andando oltre il semplice rispetto della legge, e arricchendo le scelte di gestione con considerazioni etiche, sociali e ambientali.

# Le dimensioni della CSR

- **Interna:** ricomprende la gestione delle risorse umane, la salute e la sicurezza sul lavoro, l'organizzazione aziendale, la gestione delle risorse naturali e degli effetti sull'ambiente locale e mondiale;
- **Esterna:** riguarda le comunità locali, i partner economici, i fornitori, i clienti, i consumatori, il rispetto dei diritti umani lungo tutta la filiera produttiva, e le preoccupazioni ambientali a livello locale e mondiale.

# Essere Socialmente responsabili

La CSR è legata al concetto di “durata (nel tempo) dell’impresa”, al suo rapporto con tutti i soggetti economici, e non, con i quali interagisce e che possono condizionare la sua sopravvivenza (stakeholder).

L’impresa potrà essere accreditata nella società civile dimostrando di essere un buon cittadino, ottenendo fiducia e venendo accettata come partner affidabile nelle relazioni commerciali.

Pertanto, per l’impresa la CSR non rappresenta solo un impegno economico ma una vera strategia che tiene conto, nelle scelte aziendali, di considerazioni etiche, sociali e ambientali.

# Essere Socialmente responsabili

Essere socialmente responsabili significa andare oltre il semplice rispetto della legge vigente, investendo di più nel capitale umano, nell'ambiente e nei rapporti con le parti interessate.



# La CSR in EUROPA

La **definizione** che rappresenta un punto di riferimento in Europa è quella fornita dal **Libro Verde** pubblicato dalla Commissione Europea nel 2001, ripresa nella successiva "Comunicazione della Commissione relativa alla responsabilità sociale delle imprese: un contributo delle imprese allo sviluppo sostenibile" del luglio 2002.

In questi documenti, la CSR viene ribadita come: ***"l'integrazione, nelle operazioni commerciali delle imprese e nei loro rapporti con le parti interessate (stakeholders), di preoccupazioni di carattere sociale ed ecologico, attraverso un processo volontario di autoregolamentazione"***.



# Nazioni Unite

## Agenda 2030 per lo sviluppo Sostenibile

- L'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile è un **programma d'azione per le persone, il pianeta e la prosperità**.
- Sottoscritta il 25 settembre 2015 dai governi dei 193 Paesi membri delle Nazioni Unite, e approvata dall'Assemblea Generale dell'ONU, l'Agenda è costituita da **17 Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile** – [Sustainable Development Goals, SDGs](#) – inquadrati all'interno di un programma d'azione più vasto costituito da 169 *target* o traguardi, ad essi associati, da raggiungere in ambito ambientale, economico, sociale e istituzionale **entro il 2030**.
- Questo programma non risolve tutti i problemi ma rappresenta una buona base comune da cui partire per costruire un mondo diverso e dare a tutti la possibilità di vivere in un mondo sostenibile dal punto di vista ambientale, sociale, economico.
- **Una sfida globale**
- Gli obiettivi fissati per lo sviluppo sostenibile hanno una **validità globale**, riguardano e coinvolgono tutti i Paesi e le componenti della società, dalle imprese private al settore pubblico, dalla società civile agli operatori dell'informazione e cultura.
- I 17 *Goals* fanno riferimento ad un insieme di questioni importanti per lo sviluppo che prendono in considerazione in maniera equilibrata le **tre dimensioni dello sviluppo sostenibile** – economica, sociale ed ecologica – e mirano a porre fine alla **povertà**, a lottare contro l'**ineguaglianza**, ad affrontare i **cambiamenti climatici**, a costruire società pacifiche che rispettino i **diritti umani**.



# Agenda 2030 e mondo del lavoro

- Goal 5 : Parità di Genere
- Goal 8 : Lavoro dignitoso e crescita economica
- Goal 9: Imprese, Innovazione e infrastrutture
- Goal 11: Città e Comunità sostenibili

# Welfare e CSR

- **Il welfare aziendale rappresenta il cuore della Corporate Sociale responsibility e di una cultura che punta alla valorizzazione del capitale umano e alla soddisfazione dei dipendenti, per rispondere ai loro bisogni e a quelli delle loro famiglie in ambiti che hanno una rilevanza sociale, ossia che rappresentano una riconosciuta esigenza della collettività e del territorio dove opera l'azienda.**

# Il Corporate welfare – Pilastro sociale

- Le iniziative aziendali variano nei vari ambiti di welfare
  - *Sostegno all'istruzione*
  - *Sostegno al reddito*
  - *Tutela pensionistica*
  - *Tutela della salute*
  - *Conciliazione ( **armonizzazione**) tempi di vita e lavoro*

# “energy to inspire the world”

- Ogni aziende deve darsi un *PURPOUSE*.
- Il capo azienda deve dimostrare che sono i valori che guidano le strategie
- Le aziende che faranno diventare il proprio *purpose* parte integrante della propria cultura e delle proprie strategie saranno in grado di conquistare la fiducia delle loro persone e di tutti gli stakeholder, oltre ad ottenere risultati economici nel lungo periodo

*Joey Reiman – Esperto di leadership aziendale, marketing e innovazione*

*( Nike, Apple, McDonald's, Lego, Carlsberg, Procter e Gamble, Nestlè, Michelin)*



# UN ESEMPIO ITALIANO

## IL PURPOSE SNAM: "ENERGY TO INSPIRE THE WORLD"

Già 2.500 anni fa Aristotele sosteneva che lo scopo di ciascun individuo è all'incrocio tra il proprio talento e ciò di cui il mondo ha bisogno: "**Energy to inspire the world**", il purpose di Snam, parte anche da questa constatazione e indica molto più di un'impresa di ingegneria che realizza e gestisce infrastrutture energetiche. Con il lavoro delle sue persone, Snam garantisce forniture stabili e sicure di energia sostenibile, permette di riscaldare e illuminare milioni di case, connette paesi e comunità, crea opportunità di sviluppo nel rispetto dell'ambiente, in un ruolo da protagonista della transizione energetica.

( Marco Alvera AD Snam)



# La contrattazione collettiva di secondo livello

La contrattazione collettiva di secondo livello diventa il cardine principale dell'introduzione in azienda degli strumenti di welfare.

La normativa ha fortemente aiutato questo ruolo della Contrattazione aziendale per i seguenti motivi:

- *Fiscalità agevolata*
- *Possibilità di conversione in welfare*
- *Possibilità di decontribuzione con il coinvolgimento paritetico dei lavoratori*

# Accordo Governo e parti sociali del 23 luglio 1993

Sancisce l'esistenza di un doppio livello di contrattazione:

- *Primo livello: categoria Nazionale*
- *Secondo livello : aziendale o territoriale*

La contrattazione nazionale indica gli ambiti della contrattazione di secondo livello per evitare sovrapposizioni

# La contrattazione di secondo livello

- Gli ambiti tipici della contrattazione di secondo livello:
  - *Retribuzione*
  - *Inquadramento*
  - *Tempo determinato*
  - *Orario di lavoro*
  - *Welfare integrativo*
  - *Formazione professionale*
  - *Ambiente di lavoro*
  - *Salute e sicurezza*
  - *Organizzazione del Lavoro*
  - *Pari opportunità*
  - *Bilateralità*

# Il trend della contrattazione di secondo livello

- Una ricerca della Banca d'Italia evidenzia che le aziende che adottano una contrattazione di secondo livello **sono intorno al 20%** ( 2010/2016)
- Negli anni dal 2017 al 2019 la crescita della contrattazione decentrata è cresciuta in virtù della introduzione della possibilità di conversione in welfare dei premi variabili

# La contrattazione nella nostra regione

La nostra regione è seconda in Italia dopo la Lombardia per numero di contratti sottoscritti:

Regione	Aziendali	Territoriali	Totali
Lombardia	3556	286	3842
Emilia Romagna	1863	1658	3521
Piemonte	1203	224	1427
Veneto	1273	71	1344
Lazio	858	172	1030

# Dimensione Aziendale

Dimensione aziendale	Incidenza %
Fino a 15	11,7
Da 15 a 50	14,6
Da 51 a 100	17,2
Da 101 a 250	19,8
Oltre	26,5
Totale	18,0

Istituti Contrattuali nei singoli contratti	Incidenza
Diritti Sindacali	17%
Salario	42%
Orario	19%
Inquadramento	6%
Organizzazione	9%
Formazione	9%
Pari Opportunità	3%
Welfare	27%
Bilateralità	3%
Crisi e Ristrutturazioni	33%
Mercato Lavoro	5%
Ambiente, salute e sicurezza	10%
Partecipazione	1%
RSI non presente in altri ambiti	1%

# Il contratto dei Chimici

Il contratto dei chimici ha formalmente introdotto i temi di Responsabilità d'Impresa in azienda affidando alla contrattazione di secondo livello temi quali:

- *Inserimento e inclusione dei diversamente abili*
- *Misure di conciliazione vita- lavoro*
- *La cultura e il rispetto delle persona e per contrastare le violenze e le molestie di genere*
- *La solidarietà generazionale*
- *Lo sviluppo professionale senza discriminazione*

The Ferrero logo is displayed in a bold, dark red, serif font. The letters are thick and closely spaced, with a classic, slightly ornate design. The logo is centered within a white rectangular box that has a subtle drop shadow against the light gray background of the slide.

- *Interventi di conciliazione vita lavorativa – vita personale*
- *Promozione pari opportunità*
- *Iniziative per il benessere delle persone*
  - Servizi di assistenza e supporto alla salute dipendenti e familiari
  - Iniziative rivolte ai figli dei lavoratori dall'infanzia fino alla conclusione del percorso accademico
  - Interventi a carattere sociale, solidale, mutualistico ed inclusivo
- *Conversione del premio in welfare*



- Spese Sanitarie dipendenti e familiari
- Prestiti a tassi agevolati



- Assistenza sanitaria integrativa al Fondo Fasa
- Promozione allo studio
- Borse di studio ai figli dei dipendenti
- Borse di studio ai dipendenti studenti
- Stage rivolti ai figli di dipendenti con eccellente votazione finale in economia e ingegneria
- Erogazione Buoni Spesa
- Convenzione per prestiti agevolati



- Sostegno sanitaria integrativo del Fondo di Solidarietà Interna Barilla
- Integrazione del Fondo Fasa
- Contributo aggiuntivo previdenziale Alifond
- Conversione in welfare con aumento del premio del 10%



- Premio di risultato
- Investimenti in sicurezza sul lavoro e costante miglioramento dell'indice di frequenza degli infortuni
- Carrelli della spesa
- Testi scolastici ai figli dei dipendenti
- Campus estivo per i figli dei dipendenti
- Copertura sanitaria per i nuclei familiari dei dipendenti



### *Responsabilità sociale impresa*

- Diffusione del codice etico
- Promozione della sicurezza sul lavoro
- Impegno dei fornitori a rispettare leggi e regolamenti
- Valorizzazione delle diversità e non discriminazione
- Conciliazione tra lavoro e vita privata
- Agevolazione attività di volontariato
- Welfare integrativo
- Impegno a ridurre gli impatti ambientali e gli sprechi



### *Conciliazione tempi di vita e lavoro*

- Flessibilità oraria volontaria attraverso un gestione pluriperiodale dell'orario di lavoro su base annuale
- Ampliamento permessi per paternità
- Ampliamento congedi parentali
- Sostegno al benessere interno con indagine di clima
- Permessi diritto allo studio
- Formazione continua



### *Commissione paritetica ( decontribuzione premi)*

- Comitato di gestione del Welfare
  - *Individuare e sostenere la realizzazione di interventi utili a conseguire migliori performance organizzative da cui ricavare risorse finanziarie per programmi di welfare aziendale*
  - *Individuare l'allocazione delle risorse finanziarie derivanti dall'accordo*
- Cassa di solidarietà
  - *Trattenuta mensile in busta paga da 1 a 4 € per finanziare la CdS*
  - *Gestione da parte del comitato eletto*

# Progetto Welfare per le PMI del Distretto di Prato

- 9 mila aziende con oltre 9 mila dipendenti
- Corresponsione in welfare dei premi di secondo livello
- Convenzioni con operatori, esercizi commerciali e strutture di servizio del territorio per accedere a beni, prestazioni e servizi a prezzi calmierati

# Le esperienze del nostro studio

- Aziende di dimensioni medio piccole ( da 30 a 500 dipendenti)
- Distribuite in larga parte sul territorio emiliano romagnolo ma anche in Veneto, Friuli, Lombardia e Marche
- Settori seguiti: Industria ( abbigliamento, calzature, chimica, metalmeccanica, grafici, farmaceutica), Commercio ( GDO, Fiere, Servizi) , Sanità Privata, Edilizia, Studi Professionali e Cooperative
- Tipologia di contrattazione: Contratti aziendali, Contratti regionali, Contratti di Prossimità, Regolamenti aziendali e Accordi di Welfare territoriali
- Aziende con accordi: Oltre 50
- Dipendenti complessivamente coinvolti: oltre 5.000

# Gli obiettivi collettivi

## ■ Economici:

- *Ebitda*
- *A-B ricondotto*
- *Risultato prima delle imposte*
- *Utile netto*

## ■ Produttività

- *Produzione / Numero Addetti*
- *Produzione / Ore lavorate*
- *Fatturato / addetti*

## ■ Efficientamento

- *Qualità*
- *Massima efficienza degli impianti ( Produzione ipotetica/ Effettiva)*
- *La riduzione dei consumi energetici*
- *La riduzione degli scarti e delle svalutazioni*



# Indici individuali: obiettivi e soggettivi

- Indice di prestazione individuale
- Indice di anzianità/fedeltà



# Il coinvolgimento dei lavoratori

- Costituzione di commissioni paritetiche
- Partecipazione dei lavoratori al miglioramento:
  - *La gestione delle idee*
  - *La gestione del miglioramento*
  - *Processi Lean Production*

# Welfare aziendale

- Welfare diretto
  - *Per contratto con welfare mirato*
  - *Per regolamento*
  - *Gestione servizio di mensa e indennità sostitutive*
- Welfare per conversione del premio
  - *Conversione libera con incremento del premio*

# Fondo di Welfare aziendale Solidale

- Accantonamento di una parte del premio maturato
- Costituzione di una commissione di dipendenti
- Definizione delle finalità
- Definizione della erogazione ai dipendenti in difficoltà

# Etica

- Patto etico nella filiera
- Molestie e violenze sul lavoro
- Inserimento personale disabile
- Formazione
- Incremento periodo di conservazione del posto per malattie oncologiche

# Conciliazione ( armonizzazione) tempi vita e lavoro

- Fascia di occupazione orario di lavoro ridotta
- Ridotta pausa pranzo
- Flessibilità in entrata e uscita
- Flessibilità con maggiore e minore attività
- Orari pluriperiodali
- Programmazione ferie
- Permessi per visite mediche
- Congedi parentali agevolati
- Autodeterminazione orari di lavoro

# Gestione rapporti di lavoro

- Orari di lavoro
- Regolamentazione Tempo Determinato
- Regolamentazione lavoratori studenti
- Lavoro straordinario
- Tirocini Formativi e orientamento

# Il Distretto della Felicità

- IL DdF è un progetto di WELFARE TERRITORIALE complesso.
- Il nostro studio ha gestito la progettazione, lo sviluppo e il coinvolgimento di tutti gli stakeholder:
  - *Amministrazione Comunale ( San Mauro Pascoli e Savignano sul Rubicone)*
  - *Italia Lavoro ( ora ANPAL)*
  - *Organizzazioni Sindacali*
  - *Aziende*
  - *CCIAA – Cise*
  - *Università di Bologna – Sociologia*
  - *Associazioni dei datori di lavoro*

# Il Distretto della Felicità: Obiettivi

- Armonizzare i tempi di lavoro ai servizi di supporto alle famiglie
- Limitare la fascia di occupazione degli orari di lavoro:
  - *Da 8 /18 con pausa di due ore a 8/16,30 con pausa di mezzora*
- Adeguare per il possibile gli orari dei servizi pubblici agli orari lavorativi
- Integrare i servizi pubblici con servizi privati che permettano la piena copertura della fascia di occupazione degli orari di lavoro
- Aiutare la copertura dei costi delle famiglie per i nuovi servizi attraverso un piano di welfare nei contratti integrativi aziendali

# Le fasi del Progetto

- Prima fase:
  - *Analisi del progetto con amministrazione comunale e Italia Lavoro*
  - *Presentazione del Progetto alle imprese*
  - *Presentazione del progetto alle Organizzazioni Sindacali*
  - *Presentazione del progetto alle Associazioni dei datori di lavoro*
  
- Seconda fase
  - *Cambio degli orari nelle imprese*
  - *Cambio degli orari nei servizi pubblici*
    - Scuole Materne
    - Asili nido
    - Scuole elementari
    - Centri diurni per anziani

# Le fasi del Progetto

- Terza fase:
  - *Creazione dei servizi di integrazione scolastica posto orario ( Centri Estivi e doposcuola)*
  - *Realizzazione della mensa interaziendale ( \*)*
  - *Realizzazione dell'asilo interaziendale (\*)*
  - *Adeguamento dei contratti aziendali al welfare territoriale (\*)*
  - *Integrazioni dei servizi scolastici con le strutture sportive e ricreative per ragazzi (\*)*

*(\*) azioni sospese per l'emergenza Covid*

# La situazione attuale

- Quasi 20 aziende aderenti che hanno già modificato i propri orari di lavoro in tutto o in parte
- Oltre 2.500 lavoratori interessati
- I progetti di mensa e servizi post scuola già pronti
- I contratti aziendali quasi tutti finalizzati al progetto
- L'emergenza covid ha fermato lo sviluppo ma ha conservato gli orari che si sono dimostrati più inclini a sostenere le difficoltà familiari

# Il Distretto della Felicità : riconoscimenti

- Premio 2018 Innovatori Responsabili della Regione Emilia Romagna
- Premio 2018 GED per il supporto alle pari opportunità della regione Emilia Romagna
- Premio del decennale dell'Associazione Nazionale dei Comuni della Fraternità
- Caso di Studio al Salone CSR – Università Bocconi Milano anno 2019
- Caso di Studio Università di Bologna – Prof. Zurla Sociologia

# Interventi di presentazione del Progetto

- Trento
- Senigallia
- Santarcangelo
- Rimini – Piano strategico
- Reggio Emilia
- CCIAA Rimini
- CCIAA Forlì

# Chi ha parlato di noi

- Rai 1
- Rai 3
- Tele 2000
- Radio 24
- Quotidiano Nazionale ( IL Resto del Carlino, La Nazione)
- Il Fatto quotidiano
- Il Corriere della Sera
- Diverse Testate locali

# Il Distretto un sogno che continua

- Le cose che dobbiamo portare a termine:
  - *Mensa Interaziendale*
  - *Dopo scuola interaziendale*
  - *Passaporto della salute*
  - *Mobilità e salute*

- Grazie dell'attenzione

*Luca Piscaglia*